

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah

Pembentukan BAPPEDA Republik Indonesia ditetapkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 27 Tahun 1980 tentang Pembentukan BAPPEDA R.I, yang mana Bappeda mempunyai dua tingkat kedudukan. Yang pertama, Bappeda Tingkat I (sekarang Pemerintahan Provinsi) dan Bappeda Tingkat II (sekarang Pemerintahan Kabupaten/Kota).

BAPPEDA merupakan singkatan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang mana badan ini menurut aturan KEPRES No. 27 Tahun 1980, dalam Bab I bahwa badan ini adalah Badan Staf yang langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dimana Bappeda berperan sebagai pembantu kepala daerah dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah.

Untuk menyempurnakan peraturan daerah khususnya dalam implementasi pembangunan daerah yang merata berdasarkan prinsip otonomi yang seluas-luasnya maka Pemerintah pun mengeluarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mana dalam Pasal 23 di tegaskan sebagai berikut :

“Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan di Daerah Provinsi,

Kabupaten, atau Kota adalah kepala badan perencanaan pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut Kepala Bappeda”.

Dengan demikian Bappeda adalah Badan penyusun Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) di daerah baik dalam jangka panjang, jangka menengah maupun rencana tahunan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah Nomor 03 Tahun 2011 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, dimana kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, untuk selanjutnya disingkat BAPPEDA, merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

4.1.1 Visi dan Misi Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah dirumuskan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga perencanaan pembangunan daerah yang dituntut untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas terutama produk berupa rencana pembangunan daerah. Untuk itu, disusun visi dan misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Bengkulu Tengah. Dalam hal ini, visi dan misi yang disusun harus dikaitkan dengan RPJMD 2012-2017.

Visi :

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pelaksanaan RPJMD 2012-2017 dan RKPD, melalui penyusunan rencana pembangunan daerah (RPJMD dan RKPD) yang berkualitas dan pelaksanaan tugas-tugas lainnya dari Pemerintah, maka Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah mempunyai Visi yaitu :

"Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah yang handal dan Profesional untuk mendukung pencapaian tujuan Masyarakat maju dan sejahtera"

Misi :

Adapun misi yang dirumuskan Bappeda Kabupaten Bengkulu Tengah adalah sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan pembangunan daerah jangka pendek, menengah, dan panjang yang berkualitas.
2. Meningkatkan ketersediaan dan pengelolaan Data Informasi yang Up to date,
3. Melakukan Penelitian dan Pengembangan yang Akurat untuk Rencana Pembangunan,
4. Melakukan koordinasi dan kerjasama pembangunan yang efektif dan efisien,
5. Meningkatkan profesionalisme dan kualitas SDM Aparatur Negara.

4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah Nomor 03 Tahun 2011 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah:

- Tugas Pokok Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Tugas Pokok BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah.

- Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan teknis perencanaan,
- Pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan,
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas dibidang perencanaan pembangunan daerah,
- Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan,
- Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya,
- Pengelolaan unsur ketatausahaan dan rumah tangga badan.

**Tabel 4.1.2 Tugas dan Fungsi dalam Struktur Organisasi pada Kantor
BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah)
Kabupaten Bengkulu Tengah**

JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
Kepala	Memimpin, membina, memberikan bimbingan dalam melaksanakan Rumah Tangga, Perencanaan dan pelaksanaan program	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan rumah tangga. 2. Penyelenggaraan penyusunan program 3. Penyelenggaraan penyusunan, dan evaluasi dan pelaporan.
Sekretaris	Menyelenggarakan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, Rumah tangga, menghimpun penyusunan program, menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah, regional dan nasional serta evaluasi dan pelaporan di lingkungan Bappeda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan rumah tangga. 2. Penyelenggaraan penghimpunan dan penyusunan program. 3. Penyelenggaraan penyusunan, dan evaluasi dan pelaporan. 4. Pengkoordinasian perencanaan pembangunan daerah, regional, dan nasional. 5. Apabila kepala dinas berhalangan melaksanakan tugas, maka secara otomatis tugas kepala dinas dilaksanakan oleh sekretaris.
Subbag Umum dan Kepegawaian	Melaksanakan urusan ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, dan rumah tangga.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan. 2. Penyelenggaraan urusan keuangan. 3. Penyelenggaraan urusan kepegawaian. 4. Penyelenggaraan urusan perlengkapan dan rumah tangga.
Subbag Keuangan	Menyelenggarakan urusan administrasi keuangan dan penatausahaan keuangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan urusan administrasi keuangan. 2. Penyelenggaraan urusan penatausahaan keuangan.
Subbag Perencanaan	Menghimpun dan menyusun evaluasi dan pelaporan setiap bidang, menyusun dokumen perencanaan kabupaten dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan daerah, regional, dan nasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghimpun dan menyusun program dari setiap bidang. 2. Menyusun dokumen perencanaan kabupaten. 3. Mengkoordinasikan perencanaan pembangunan daerah, regional, dan nasional

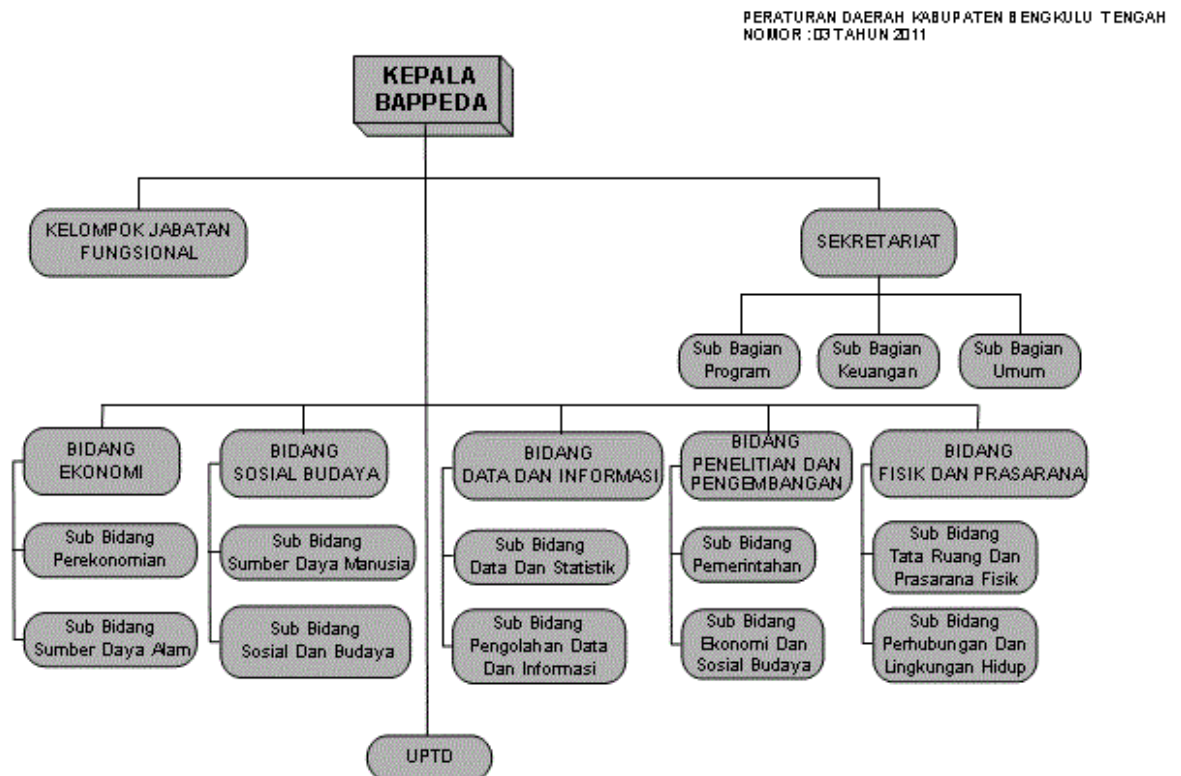
JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
Subbid Perekonomian	Menyiapkan rencana pembangunan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM, pendapatan dan pengelolaan keuangan, aset, penanaman modal, serta perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan.	Penyiapan perencanaan pembangunan dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM, pendapatan dan pengelolaan keuangan, aset, penanaman modal, serta perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan.
Subbid Sumber Daya Alam	Menyiapkan rencana pembangunan bidang pertanian dan peternakan, kelautan dan perikanan, kehutanan dan perkebunan, ketahanan pangan dan penyuluh pertanian, serta pertambangan dan energi.	Persiapan perencanaan pembangunan dibidang, pertanian, dan peternakan, kelautan dan perikanan, kehutanan dan perkebunan, ketahanan pangan dan penyuluh pertanian, serta pertambangan dan energi.
Bidang Sosial Budaya	Melakukan sebagian tugas BAPPEDA dibidang perencanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sosial budaya yang terdiri dari pendidikan, pemuda dan olahraga, agama, kesehatan, kependudukan dan catatan sipil, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana, tenaga kerja dan transmigrasi, sosial, kesbangpollinmas, kepegawaian, diklat, pengawasan, pelayanan kesehatan, perpustakaan arsip dan dokumentasi, pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa, kebudayaan dan pariwisata.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan perencanaan bidang pendidikan, pemuda dan olahraga 2. Penyelenggaraan perencanaan bidang agama. 3. Penyelenggaraan perencanaan bidang kesehatan. 4. Penyelenggaraan perencanaan bidang kependudukan dan catatan sipil. 5. Penyelenggaraan perencanaan bidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana. 6. Penyelenggaraan perencanaan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. 7. Penyelenggaraan perencanaan bidang kesejahteraan sosial. 8. Penyelenggaraan perencanaan bidang Kesbangpollinmas. 9. Penyelenggaraan perencanaan bidang kepegawaian dan diklat. 10. Penyelenggaraan perencanaan bidang pengawasan. 11. Penyelenggaraan perencanaan bidang pelayanan kesehatan. 12. Penyelenggaraan perencanaan bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. 13. Penyelenggaraan perencanaan bidang kebudayaan dan pariwisata.
Subbid SDM	Menyusun perencanaan dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga, kebudayaan dan pariwisata, kesehatan, kepegawaian dan diklat, pelayanan kesehatan, dokumentasi, pengawasan, serta sekretariat daerah.	Menyusun perencanaan dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga, kebudayaan dan pariwisata, kesehatan, kepegawaian dan diklat, pelayanan kesehatan, dokumentasi, pengawasan, serta sekretariat daerah.

JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
Bidang Fisik dan Prasarana	Melaksanakan sebagian tugas BAPPEDA di bidang prasarana fisik, perhubungan, tata ruang, lingkungan hidup dan kebersihan serta informatika dan komunikasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan perencanaan bidang sarana dan prasarana fisik. 2. Penyelenggaraan perencanaan bidang tata ruang. 3. Penyelenggaraan perencanaan bidang perhubungan, komunikasi dan informatika. 4. Penyelenggaraan perencanaan bidang lingkungan hidup dan kebersihan. 5. Penyelenggaraan perencanaan bidang pemerintahan kecamatan dan kelurahan.
Subbid Tata Ruang dan Prasarana Fisik	Menyusun perencanaan dibidang prasarana fisik yang meliputi keciptakaryaan, bina marga, irigasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan perencanaan bidang prasarana fisik yang meliputi keciptakaryaan bina marga dan irigasi. 2. Penyelenggaraan perencanaan bidang tata ruang 3. Penyelenggaraan perencanaan pemerintahan kecamatan dan kelurahan.
Subbid Perhubungan dan Lingkungan Hidup	Menyusun perencanaan dibidang perhubungan, komunikasi, dan informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan perencanaan dibidang lingkungan hidup, kebersihan dan pertamanan. 2. Penyusunan perencanaan dibidang perhubungan komunikasi dan informasi.
Bidang Penelitian dan Pengembangan	Melakukan sebagian tugas BAPPEDA dibidang penelitian dan pengembangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan litbang daerah. 2. Penyelenggaraan pelayanan perizinan penelitian dan pengembangan. 3. Penyelenggaraan evaluasi pembangunan. 4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan dibidang pemerintahan fisik dan prasarana. 5. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan dibidang ekonomi dan sosial budaya.
Subbid Penelitian dan Pengembangan	Menyelenggarakan evaluasi pembangunan, koordinasi penelitian dan melaksanakan penelitian dan pengembangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan evaluasi pembangunan dan pengembangan bidang sosial, fisik dan prasarana. 2. Penyelenggaraan koordinasi penelitian 3. Penyelenggaraan penelitian dibidang sosial, fisik dan prasarana.
Subbid Pemerintahan	Menyelenggarakan evaluasi pembangunan, koordinasi penelitian dan melaksanakan litbang bidang pemerintahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan evaluasi pembangunan dan pengembangan bidang pemerintahan. 2. Penyelenggaraan koordinasi pemerintahan. 3. Penyelenggaraan penelitian dibidang pemerintahan.
Sub Bidang Data dan Statistik	Melakukan pengolahan, data dan informasi pembangunan daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan inventarisasi, survei dalam rangka pengumpulan dan pengolahan data dan statistik daerah
Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi	Melakukan pengolahan, publikasi data informasi pembangunan daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan pengolahan data dan informasi pembangunan daerah. 2. Penyelenggaraan publikasi data dan informasi pembangunan daerah.

Sumber : Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah

**Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi Kantor BAPPEDA
(Badan Perencanaan Pembangunan Daerah)
Kabupaten Bengkulu Tengah**



Sumber : Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah)
Kabupaten Bengkulu tengah 2014

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yang seluruhnya merupakan Pegawai Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Dalam penelitian ini karakteristik yang

ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	30 orang	70 %
		perempuan	13 orang	30 %
	Jumlah		43 orang	100 %
2	Umur	≤ 20 th	-	-
		21-30 th	12 orang	28 %
		31-40 th	20 orang	47 %
		41-50 th	10 orang	23 %
		≥ 51 th	1 orang	2 %
	Jumlah		43 orang	100 %
3	Pendidikan Terakhir	SMA	1 orang	2 %
		D-3	2 orang	5 %
		S-1	33 orang	77 %
		S-2	6 orang	14 %
		S-3	1 Orang	2 %
	Jumlah		43 orang	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden pria mendominasi yaitu sebesar 70% atau sebanyak 30 orang dibanding jumlah responden wanita yaitu 30% atau sebanyak 13 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan pegawai kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah didominasi oleh pegawai laki-laki. Hal ini

disebabkan karena tugas-tugas yang akan dilakukan oleh pegawai Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah ini kebanyakan tugas dilapangan. Oleh karena itu pegawai laki-laki lebih banyak dibutuhkan. Sementara pegawai perempuan lebih banyak ditugaskan dibagian kesekretariatan dan dibidang kepegawaian.

Jika dilihat dari karakteristik usia responden, usia yang mendominasi adalah usia 31-40 tahun yaitu sebesar 47% atau sebanyak 20 orang. Kemudian diikuti usia responden 21-30 tahun sebesar 28% atau sebanyak 12 orang, usia 41-50 tahun sebesar 23% atau sebanyak 10 orang, dan usia ≥ 51 tahun sebesar 2% atau sebanyak 1 orang. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa usia rata-rata responden pada penelitian ini adalah berkisar antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang pegawai.

Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir yang mendominasi responden adalah lulusan S1 sebesar 77% atau sebanyak 33 orang. Diikuti dengan responden yang berpendidikan S2 sebesar 14% atau sebanyak 6 orang, responden berpendidikan D3 sebesar 5% atau sebanyak 2 orang, responden berpendidikan S3 sebesar 2% atau sebanyak 1 orang dan berpendidikan SMA juga sebesar 2% atau sebanyak 1 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah ini rata-rata responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 33 orang.

4.3 Hasil Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 29 item pernyataan yang digunakan sebagai data primer. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kinerja (Y), kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Kriteria Hasil

Untuk menerangkan tanggapan respon terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari kinerja 10 item, kompensasi 9 item, dan lingkungan kerja 10 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah $= 1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi $= 1 \times 5 = 5$
- Interval kelas $= (5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

1. $1,00 - 1,80 =$ Sangat Tidak Baik
2. $1,81 - 2,60 =$ Tidak Baik
3. $2,62 - 3,41 =$ Cukup Baik
4. $3,41 - 4,23 =$ Baik
5. $4,24 - 5,00 =$ Sangat Baik

4.3.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja memiliki 10 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Masing-masing pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat baik sampai dengan sangat tidak baik. Hasil penelitian terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban di tampilkan pada table 4.3.1 berikut ini :

Tabel 4.3.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	N	Rata-rata	Ket.
		5	4	3	2	1				
1.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.	3	18	11	10	1	141	43	3,27	Cukup Baik
2.	Saya jujur dalam bekerja.	1	20	14	8	0	143	43	3,32	Cukup Baik
3.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan.	8	18	12	5	0	158	43	3,67	Baik
4.	Saya hadir dikantor sesuai jam kerja yang telah ditentukan.	3	20	12	8	0	147	43	3,41	Cukup Baik
5.	Saya dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai.	0	11	14	15	3	119	43	2,76	Cukup Baik
6.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.	1	35	7	0	0	166	43	3,86	Baik
7.	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja.	2	36	4	1	0	168	43	3,90	Baik
8.	Saya mempunyai pengetahuan yang tepat di bidang pekerjaan saya.	2	33	8	0	0	166	43	3,86	Baik
9.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.	4	27	7	4	1	158	43	3,67	Baik
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	2	31	10	0	0	164	43	3,81	Baik
Rata-rata									3,55	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.3.1 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kinerja pegawai sebesar 3,55. Angka tersebut menunjukkan bahwa pernyataan pegawai terhadap kinerja baik yaitu pada rentang skala 3,41-4,23. Dengan demikian secara keseluruhan dapat di simpulkan bahwa

pegawai Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah telah memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan tabel di atas maka tanggapan responden tertinggi terhadap variabel kinerja pegawai adalah jawaban responden pada pernyataan nomor 7 (saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja), kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai dapat diandalkan dalam bekerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor urut 5 (saya dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai), hal ini dikarenakan pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, oleh karena itu pegawai sulit memahami sikap pegawai lainnya.

4.3.2 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompensai

Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yang terdiri dari 9 pernyataan. Masing-masing pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat baik sampai dengan sangat tidak baik. Hasil penelitian terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban di tampilkan pada table 4.3.2 berikut ini :

Tabel 4.3.2 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	N	Rata-rata	Ket.
		5	4	3	2	1				
1.	Saya menerima gaji sudah sesuai dengan standar gaji pegawai.	4	30	7	1	1	164	43	3,82	Baik
2.	Kantor selalu membayar gaji saya tepat pada waktunya.	1	35	7	0	0	166	43	3,86	Baik
3.	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya.	2	36	4	1	0	168	43	3,90	Baik
4.	Insentif yang saya terima memuaskan.	2	33	8	0	0	16	43	3,86	Baik
5.	Insentif yang saya terima akan lebih mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.	4	27	7	4	1	158	43	3,67	Baik
6.	Tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.	2	31	10	0	0	164	43	3,82	Baik
7.	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap kantor.	1	34	8	0	0	165	43	3,83	Baik
8.	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi kantor.	3	30	10	0	0	165	43	3,83	Baik
9.	Fasilitas mobil atau motor dinas yang didapat dari kantor mendukung pelaksanaan pekerjaan yang saya lakukan.	2	37	4	0	0	170	43	3,95	Baik
Rata-rata									3,83	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.3.2 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kompensasi sebesar 3,83. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi pada kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah baik yaitu pada rentang skala 3,41-4,23.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi yang memiliki responden tertinggi adalah pernyataan nomor 9 (fasilitas mobil atau

motor dinas yang didapat dari kantor mendukung pelaksanaan pekerjaan yang saya lakukan), ini dikarenakan karyawan membutuhkan fasilitas penunjang pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan tanggapan responden yang masih rendah dalam variabel kompesasi adalah pernyataan nomor urut 5 (insentif yang saya terima memuaskan). Kondisi ini menggambarkan bahwa insentif yang diterima pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan.

4.3.3 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Variabel kinerja memiliki 3 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan. Masing-masing pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat baik sampai dengan sangat tidak baik. Hasil penelitian terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban di tampilkan pada table 4.3.3 berikut ini :

Tabel 4.3.3 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	N	Rata-rata	Ket.
		5	4	3	2	1				
1.	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksanya pekerjaan dengan baik.	1	34	7	0	1	162	43	3,76	Baik
2.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi saya untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	2	36	4	1	0	168	43	3,90	Baik
3.	Adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik.	3	18	11	10	1	141	43	3,27	Cukup baik
4.	Lingkungan kerja yang baik membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor.	1	20	14	8	0	143	43	3,32	Cukup baik
5.	Kebersihan lingkungan tempat saya bekerja telah memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.	2	31	10	0	0	164	43	3,81	Baik
6.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang di berikan di tempat saya bekerja.	3	18	11	10	1	141	43	3,27	Cukup baik
7.	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.	1	20	14	8	0	143	43	3,32	Cukup baik
8.	Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk saya bekerja.	4	27	7	4	1	158	43	3,67	Baik
9.	Hubungan dengan rekan kerja saya sangat baik.	2	31	10	0	0	154	43	3,58	Baik
10.	Hubungan kerja saya dengan atasan sangat baik.	1	34	8	0	0	165	43	3,83	Baik
Rata-rata									3,57	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.3.3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel lingkungan kerja pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah baik yaitu pada rentang skala 3,41-4,20.

Berdasarkan tabel diatas maka tanggapan responden tertinggi terhadap variabel lingkungan kerja adalah jawaban responden pada pernyataan nomor 2 (fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi saya untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya), hal ini berarti perlengkapan dan fasilitas kerja pegawai sudah memadai, dengan perlengkapan dan fasilitas tersebut dapat memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaannya. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan fasilitas dan perlengkapan yang cukup untuk membantu memperlancar penyelesaian pekerjaan. Sedangkan skor yang masih rendah terdapat pada pernyataan nomor urut 3 (adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik) dan pernyataan nomor urut 6 (adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan ditempat saya bekerja). Hal ini menunjukkan fasilitas penerangan ruangan dan keamanan lingkungan yang masih kurang, seharusnya dua hal tersebut dapat terpenuhi, karena fasilitas penerangan dan keamanan lingkungan sangat dibutuhkan, dan merupakan penunjang bagi pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4.1 uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.155	3.494		.044
	Kom	.503	.125	.373	4.024
	Link	.500	.076	.607	6.551

a. Dependent Variable: kin

Sumber : Data primer diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 0,373 X_1 + 0,607 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan:

1. Hasil olahan data di atas didapat nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel Kompensasi adalah ($\beta_1 = 0.373$) ini berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pada Kantor

BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

2. Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Lingkungan Kerja adalah ($\beta_2 = 0.607$) ini berarti variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

4.4.2 Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji anova. Uji F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari *probabilitas value*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5%. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 4.4.2 berikut ini adalah tabel perhitungan *Anova*:

Tabel 4.4.2
Uji Simultan Uji F Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.317	2	158.658	69.627	.000 ^a
	Residual	91.148	40	2.279		
	Total	408.465	42			

a. Predictors: (Constant), Link, kom

b. Dependent Variable: kin

Sumber : Data Primer diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, terlihat nilai signifikan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dengan nilai $F_{hitung} = 69.627 > F_{tabel} = 3.21$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh yang positif dimana jika kedua variabel tersebut semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini menjawab hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapat nilai signifikansi kedua variabel secara simultan yaitu $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

4.4.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan regresi linier berganda secara parsial (sendiri-sendiri). Uji signifikan ini dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan t tabel $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 4.024 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} yaitu 1.681 ($4.024 > 1.681$). Untuk variabel Kompensasi nilai $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Ini menjawab hipotesis pertama (ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai).

2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapat nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 6.551 angka ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1.681 ($6.551 > 1.681$). Untuk variabel Lingkungan Kerja nilai $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan positif antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Dan variabel Lingkungan Kerja ini merupakan variabel yang sangat signifikan atau memiliki tingkat signifikan yang tinggi dibandingkan dengan variabel kompensasi. Ini menjawab hipotesis kedua (ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, diketahui bahwa secara statistik variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Untuk Lingkungan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

4.5.1. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Menurut Nitisemito (2001:109) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain: Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, Penempatan kerja yang tepat, Pelatihan dan promosi, Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dan lingkungan kerja di BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah, dapat diketahui para pegawai sudah memiliki mutu pekerjaan yang baik, kejujuran yang baik, inisiatif yang baik, kehadiran yang baik, sikap yang baik, kerjasama yang baik, keandalan yang baik, pengetahuan yang baik, bertanggungjawab secara baik dan pemanfaatan waktu yang baik. Maka dari itu, pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, jujur dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan, hadir di kantor sesuai dengan jam kerja, dan dapat memahami sikap yang berbeda-beda sesama pegawai dengan

menyesuaikan diri terhadap pegawai lainnya. Semuanya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2010) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Semarang” pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terjadinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.5.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang masih rendah untuk variabel Kompensasi adalah pernyataan nomor urut 5 (insentif yang saya terima memuaskan). Kondisi ini menggambarkan bahwa insentif yang diterima pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Sebaiknya, Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan pegawai, karena jika pemberian kompensasi baik dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai maka kompensasi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan kompensasi yang baik tersebut. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi rendah dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang berdampak pegawai sulit menghasilkan kinerja yang baik.

Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson(2000), Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis

perusahaan, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi. Ini sesuai dengan penelitian Septiani (2011) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya”. Diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini penting diperhatikan oleh pemimpin dalam menerapkan kompensasi sehingga pegawai akan semakin semangat untuk bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang masih rendah untuk variabel lingkungan kerja terdapat pada pernyataan nomor urut 3 (adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik) dan pernyataan nomor urut 6 (adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan ditempat saya bekerja). Hal ini menunjukkan fasilitas penerangan ruangan dan keamanan lingkungan yang masih kurang, seharusnya dua hal tersebut dapat terpenuhi, karena fasilitas penerangan dan keamanan lingkungan sangat dibutuhkan, dan merupakan penunjang bagi pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002). lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan. Sedangkan lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja pegawai (Kusumawati, 2006).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2010) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Semarang” pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu organisasi harus memberikan kompensasi yang cukup adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah.
2. Kemudian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah.
3. Terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dinyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

Adapun saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan pegawai, karena jika pemberian kompensasi baik dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan

yang dibutuhkan oleh pegawai maka kompensasi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan kompensasi yang baik.

2. Diharapkan pemimpin lebih memperhatikan fasilitas kerja pada ruangan kerja pegawai yaitu berupa penerangan ruangan yang baik, agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. karena fasilitas penerangan ruangan sangat dibutuhkan, dan merupakan penunjang bagi pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Melakukan pekerjaan hendaknya pegawai dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai, dan dapat menyesuaikan diri antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Sehingga pegawai bisa bekerja sama antar rekan kerja. Hal tersebut sangat diperlukan demi kemajuan kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Bengkulu Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1999). *Manajemen Produksi, Buku 1 : Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE : Yogyakarta.
- Anthony, Robert. N. (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen, Buku 2*. Salemba Empat : Jakarta.
- Anoraga, Panji. (2006). *Pengantar Pasar Modal*. Penerbit PT. Rineka Cipta:Jakarta.
- Asmira, Dini. (2011, february 24). *SDM dan Iklim Organisasi Dalam Reformasi Birokrasi*. Diakses dari http://www.ittc.co.id/artikel/index.php?id_tulisan=11
- Burhanuddin, Afid. (2013, september 24). *Analisis Data*. Diakses dari <http://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/09/24/analisis-data/>
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi 10*. Indeks : Jakarta, Indonesia.
- Djarwanto, Ps dan Pangestu, Subagyo. (1996). *Statistik Induktif* Edisi Empat. Yogyakarta: Badan Percetakan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Fatoni. (2009, Desember 20). *Penelitian Kualitatif*. Diakses dari <http://fatonipgsd071644221.wordpress.com/2009/12/20/penelitian-kualitatif/>
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI) : Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. UGM Press:Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. BPFE:Yogyakarta.
- _____. (2003). *Manajemen, edisi 2*. Cetakan Kedelapanbelas. J BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.

- Husein Umar. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Indriantoro, Nur. (2002). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dab Manajemen*. Cetakan 2. Yogyakarta : BPFE.
- Intan, Ghina. (2008, Juli 10). *Kinerja*. Diakses dari <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>
- Ivancevich, John M. dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusiaperusahaan*. Penerbit Remaja Roskadarya : Bandung.
- _____. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama : Bandung.
- Mathis dan Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE : Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. ERLANGGA:Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. (1982). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- _____. (2001). *Manajemen Personalialia*. Ghalia : Jakarta.
- Papu, Johanes. (2002). *Memotivasi pegawai*. Diakses dari <Http://www.e-psikolog.com/>
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja gratindo Persada : Jakarta.
- Sarwoto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 2*. Salemba Empat, Jakarta.

- Septiani, Desi. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan kepegawaian daerah Kabupaten Pemalang* (Skripsi Dipublikasi). Fakultas Ekonomi : Universitas Pandanaran.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian. (2002). *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sigit, Winarno dan Sujana, Ismaya. (2003). *Kamus Besar Ekonomi*. Pustaka Grafika : Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI : Jakarta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi : Yogyakarta.
- Singarumbum, M dan Effendi, S. (2003). *Metodelogi Penelitian Survey*. Erlangga:Jakarta.
- Singarimbum, Masri. (1995). *Metode Penelitian Survei*. LP3S : Jakarta.
- Sudjana. (2001). *Metode Statistika, Edisi Revisi*, Cetakan keenam. Tarsito : Bandung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV Alfabet.
- _____. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- _____. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta : Bandung.
- _____. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama. CAPS:Yogyakarta.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. CAPS:Yogyakarta.
- Suprihanto John, dkk. (2003). *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi : Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.

Utami. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Semarang* (Skripsi dipublikasi). Universitas Diponegoro, Semarang.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penulisan Proposal Skripsi. Kuesioner ini berguna untuk penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah”. Peran dan partisipasi Bapak/Ibu dalam memberikan tanggapan terhadap berbagai pertanyaan dalam kuesioner ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Atas partisipasi dan kerjasama yang baik, saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih.

Judul : “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah”

Identitas Peneliti :

Nama : Nefa Yumaltin. K
NPM : C1B010037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri mencantumkan identitas dengan cara mengisi dengan memberi tanda Silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

**Umur : ☐ ≤ 20 th ☐ 21-30 th ☐ 31-40 th
☐ 41-50 th ☐ ≥ 51 th**

**Pendidikan Terakhir: ☐ SMP ☐ SMA ☐ D-3
☐ S-1 ☐ S-2**

Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan teliti sebelum saudara menjawab, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan penjelasan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya jujur dalam bekerja.					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan.					
4.	Saya hadir dikantor sesuai jam kerja yang telah ditentukan.					
5.	Saya dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai.					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.					
7.	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja.					
8.	Saya mempunyai pengetahuan yang tepat di bidang pekerjaan saya.					
9.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					

Daftar Pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima gaji sudah sesuai dengan standar gaji pegawai.					
2.	Kantor selalu membayar gaji saya tepat pada waktunya.					
3.	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan.					
4	Insentif yang saya terima akan lebih mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.					
5.	Insentif yang saya terima memuaskan.					
6.	Tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.					
7.	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap kantor.					
8.	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi kantor.					
9.	Fasilitas mobil atau motor dinas yang didapat dari kantor mendukung pelaksanaan pekerjaan yang saya lakukan.					

Daftar Pernyataan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksanya pekerjaan dengan baik.					
2.	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi saya untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.					
3.	Adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik.					
4.	Lingkungan kerja yang baik membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor.					
5.	Kebersihan lingkungan tempat saya bekerja telah memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.					
6.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang di berikan di tempat saya bekerja.					
7.	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.					
8.	Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk saya bekerja.					
9.	Hubungan dengan rekan kerja saya sangat baik.					
10.	Hubungan kerja saya dengan atasan sangat baik.					

**Atas perhatian dan kerjasamanya,
saya ucapkan terimakasih.**

Tabulasi Jawaban Responden
Data Variabel Kinerja (Y)

[illegible]

Tabulasi Jawaban Responden
Data Variabel Kompensasi (X1)

[illegible]

Tabulasi Jawaban Responden
Variabel Lingkungan Kerja (X2)

[illegible]

Tabel Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kinerja

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	kin
Y1	Pearson Correlation	1	.033	-.213	.385*	.047	-.136	.107	.035	.109	.011	.419"
	Sig. (2-tailed)		.835	.170	.011	.765	.384	.495	.824	.485	.943	.005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.033	1	.178	.105	-.024	-.075	.080	-.003	.189	.212	.433"
	Sig. (2-tailed)	.835		.253	.502	.880	.634	.610	.985	.224	.172	.004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	-.213	.178	1	-.004	.021	.066	.146	-.108	.133	.176	.359*
	Sig. (2-tailed)	.170	.253		.979	.894	.676	.350	.489	.395	.259	.018
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.385*	.105	-.004	1	-.053	.099	.095	.030	.183	.181	.526"
	Sig. (2-tailed)	.011	.502	.979		.734	.527	.546	.850	.239	.245	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.047	-.024	.021	-.053	1	.038	.058	.033	.231	-.096	.363*
	Sig. (2-tailed)	.765	.880	.894	.734		.810	.713	.831	.136	.540	.017
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	-.136	-.075	.066	.099	.038	1	.174	.267	.136	.448"	.305*
	Sig. (2-tailed)	.384	.634	.676	.527	.810		.266	.084	.383	.003	.047
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.107	.080	.146	.095	.058	.174	1	.366*	-.017	.522"	.452"
	Sig. (2-tailed)	.495	.610	.350	.546	.713	.266		.016	.912	.000	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.035	-.003	-.108	.030	.033	.267	.366*	1	.121	.192	.302*
	Sig. (2-tailed)	.824	.985	.489	.850	.831	.084	.016		.441	.218	.049
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	.109	.189	.133	.183	.231	.136	-.017	.121	1	.132	.575"
	Sig. (2-tailed)	.485	.224	.395	.239	.136	.383	.912	.441		.400	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	.011	.212	.176	.181	-.096	.448"	.522"	.192	.132	1	.498"
	Sig. (2-tailed)	.943	.172	.259	.245	.540	.003	.000	.218	.400		.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
kin	Pearson Correlation	.419"	.433"	.359*	.526"	.363*	.305*	.452"	.302*	.575"	.498"	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.018	.000	.017	.047	.002	.049	.000	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.664	11

Tabel Validitas dan Reliabilitas
Kompensasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	komp
X1.1	Pearson Correlation	1	.070	.085	.062	-.211	.033	.203	-.019	-.032	.316*
	Sig. (2-tailed)		.657	.587	.695	.175	.832	.192	.906	.837	.039
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.070	1	.174	.267	.136	.448**	.136	.328*	.265	.582**
	Sig. (2-tailed)	.657		.266	.084	.383	.003	.383	.032	.086	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.085	.174	1	.366*	-.017	.522**	-.075	.033	.373*	.500**
	Sig. (2-tailed)	.587	.266		.016	.912	.000	.633	.835	.014	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.062	.267	.366*	1	.121	.192	.238	-.094	.098	.471**
	Sig. (2-tailed)	.695	.084	.016		.441	.218	.124	.550	.532	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	-.211	.136	-.017	.121	1	.132	-.081	.348*	.246	.486**
	Sig. (2-tailed)	.175	.383	.912	.441		.400	.604	.022	.112	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.033	.448**	.522**	.192	.132	1	.187	.152	.460**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.832	.003	.000	.218	.400		.230	.330	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.203	.136	-.075	.238	-.081	.187	1	.089	.099	.355*
	Sig. (2-tailed)	.192	.383	.633	.124	.604	.230		.570	.528	.020
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	-.019	.328*	.033	-.094	.348*	.152	.089	1	.320*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.906	.032	.835	.550	.022	.330	.570		.037	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson Correlation	-.032	.265	.373*	.098	.246	.460**	.099	.320*	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.837	.086	.014	.532	.112	.002	.528	.037		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
komp	Pearson Correlation	.316*	.582**	.500**	.471**	.486**	.648**	.355*	.502**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.001	.001	.001	.000	.020	.001	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.690	10

Validitas dan Reliabilitas

Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Link
X2.1	Pearson Correlation	1	.345*	.182	.144	.502**	.182	.144	.187	.502**	.324*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.023	.243	.357	.001	.243	.357	.231	.001	.034	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.345*	1	.107	.080	.522**	.107	.080	-.017	.522**	-.075	.397**
	Sig. (2-tailed)	.023		.495	.610	.000	.495	.610	.912	.000	.633	.008
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.182	.107	1	.033	.011	1.000**	.033	.109	.011	.165	.623**
	Sig. (2-tailed)	.243	.495		.835	.943	.000	.835	.485	.943	.290	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.144	.080	.033	1	.212	.033	1.000**	.189	.212	.155	.594**
	Sig. (2-tailed)	.357	.610	.835		.172	.835	.000	.224	.172	.320	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.502**	.522**	.011	.212	1	.011	.212	.132	1.000**	.187	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.943	.172		.943	.172	.400	.000	.230	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.182	.107	1.000**	.033	.011	1	.033	.109	.011	.165	.623**
	Sig. (2-tailed)	.243	.495	.000	.835	.943		.835	.485	.943	.290	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	.144	.080	.033	1.000**	.212	.033	1	.189	.212	.155	.594**
	Sig. (2-tailed)	.357	.610	.835	.000	.172	.835		.224	.172	.320	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	.187	-.017	.109	.189	.132	.109	.189	1	.132	-.081	.419**
	Sig. (2-tailed)	.231	.912	.485	.224	.400	.485	.224		.400	.604	.005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.9	Pearson Correlation	.502**	.522**	.011	.212	1.000**	.011	.212	.132	1	.187	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.943	.172	.000	.943	.172	.400		.230	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.10	Pearson Correlation	.324*	-.075	.165	.155	.187	.165	.155	-.081	.187	1	.339*
	Sig. (2-tailed)	.034	.633	.290	.320	.230	.290	.320	.604	.230		.026
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Link	Pearson Correlation	.571**	.397**	.623**	.594**	.558**	.623**	.594**	.419**	.558**	.339*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.026	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	11

1. Kompensasi → Kinerja (H1)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kom ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.526	2.147

a. Predictors: (Constant), kom

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.518	1	219.518	47.633	.000 ^a
	Residual	188.948	41	4.608		
	Total	408.465	42			

a. Predictors: (Constant), kom

b. Dependent Variable: kin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.417	4.961		.286	.777
	kom	.989	.143	.733	6.902	.000

a. Dependent Variable: kin

2. Lingkungan Kerja → Kinerja (H2)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Link ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.679	1.767

a. Predictors: (Constant), Link

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.421	1	280.421	89.791	.000 ^a
	Residual	128.044	41	3.123		
	Total	408.465	42			

a. Predictors: (Constant), Link

b. Dependent Variable: kin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.978	2.610		4.205	.000
	Link	.683	.072	.829	9.476	.000

a. Dependent Variable: kin

3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja → Kinerja (H3)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Link, kom ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.777	.766	1.510

a. Predictors: (Constant), Link, kom

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.317	2	158.658	69.627	.000 ^a
	Residual	91.148	40	2.279		
	Total	408.465	42			

a. Predictors: (Constant), Link, kom

b. Dependent Variable: kin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.155	3.494		.044	.965
	kom	.503	.125	.373	4.024	.000
	Link	.500	.076	.607	6.551	.000

a. Dependent Variable: kin